

Azalea

号外

セミコンダクター事業
構造改革

職場報告⑧

発行所 パナソニック デバイス労働組合 長岡京支部
発行人 南俊幸 編集人 経営政策
長岡京支部HP <http://www.pidungk.com/> (最新組合情報をアップします！)

SC事業構造改革 半導体6支部見解

パナソニック デバイス労働組合

第2期 第4回代表者会議議案

日 時:2014年2月27日(木) 9:00～

場 所:パナソニック デバイス労働組合 会議室

議 題:半導体事業の構造改革について

12月20日(金)にパナソニック株式会社 オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社(以降、A I S社)より、申し入れを受けた“半導体事業の構造改革”について、申し入れ内容ならびにパナソニックデバイス労働組合(以降、デバイス労組)の見解についてP I D U T I M E S (2013-10)で報告させて頂きました。また、2月4日(火)にA I S社セミコンダクター事業部とデバイス労組との労使協議会の中で、会社より半導体事業の構造改革に伴う「新たな事業運営体制の構築」、「J V新会社発足に伴う従業員取り扱い」、「L T C C事業譲渡に伴う、従業員の再配置」について申し入れされました。申し入れ内容については、2月6日発行のP I D U T I M E S (2013-16)をご確認ください。

今回の機関紙では、第4回代表者会議に臨む6支部連絡会としての見解を提示しますので、組合員皆様のご確認を願います。

■半導体6支部連絡会 見解

●はじめに

パナソニックの半導体事業は、これまでセット事業との垂直統合のビジネスモデルによってパナソニックにおける戦略事業としての位置付けの中で、A V /民生分野を中心に貢献し、先端技術の展開・微細化を進め、事業規模の拡大を図ってきました。しかしながら、リーマンショック以降、セットのコモディティ化の加速により、売上高が急激に減少し、厳しい経営状況へと追い込まれました。その状況を打開すべく従業員の痛みを伴う「システムL S I事業の抜本改革」「モノづくり改革」「人生産性改革」の3つからなる事業構造改革を進めてきたものの、事業存続の危機的状況からの脱却に至らず、今回、半導体事業の構造改革に踏み切ったと認識します。

このような中、半導体事業に携わる組合員は決して責任を転嫁することなく、自分たちができうる限りのことを精一杯やってきたことに加え、ここ数年の事業構造改革に伴う、人員減少、投資・経費削減、職場異動・スキルチェンジ、社内外への出向・派遣など過酷な労働環境下でも半導体事業の復活・再生を信じて働き、会社経営施策に協力してきました。しかし、結果として販売の落ち込みにハドメがかからず、収益面では大幅な赤字経営から脱却するに至っていない状況にあることの経営責任は極めて重く、遺憾であると言わざるを得ないと同時に、経営チェック機能を担う労働組合としても、反省する点があったと考えています。

しかしながら、今回の申し入れの主旨にもあるように、現在の半導体事業の危機的な状況からの脱却と従業員の雇用確保を目指し、事業体制の抜本的な構造改革と同時に、これまで培ったパナソニック半導体の強みの傳承と、グローバルシェア拡大を含めた車載・産業分野への転地を目指すとした、事業改革の必要性については、一定の理解ができることです。また事業と構造両面の抜本的改革によって半導体事業の存続が可能となり、労働組合として最重要項目と位置づけている「雇用の安定」と「生活の安定」に繋がっていくものと認識しています。

今回の改革実施にあたり、会社からの合同夕会・職場懇談会などで課題を解決する考え方や手法の発信により、従業員の理解は進んでいるものの、事業の確からしさを確認する事業計画、それを実行する上での組織、仕組み等具体的な部分は検討中や今後の検討項目とする内容が非常

に多く、従業員の不安や疑問を払拭するには至っていないのが実情であります。今回の改革を成功させるためには、従業員が「今回の改革が絶対に必要不可欠である」「今回の改革案しかない」「今やるしかない」ということを理解し、行動に移すことが最も重要であると考えことから事業計画、組織体制について従業員への早急な説明が必要であると認識するものです。

本改革の情報管理について、昨年12月20日、今年2月4日の2回に分けて申し入れがありましたが、労働組合として正式に事務折衝に入る前である10月以降3度にわたる新聞報道が有り、改革が誤解されて伝わってしまったことや、契約の関係上、改革の全貌が従業員に見えない中で職場論議が進められたことにより、職場のモラルを低下させ、混乱に陥らせたこと、また地域行政・住民にも多大な心配を与えたことは、大きな問題であったと考えています。

●セミコンダクター事業部の北陸工場とタワージャズ社の合併会社 の設立について

2013年度において3年連続赤字という事業存続の危機からの早期脱却と成長フェーズへの転換を図るべく「選択と集中(強みを活かすデバイス&車載・産業分野へ特化)」「販売の創出(業界・顧客基軸体制と営業強化)」「経営安定化(集中事業に特化したアセットライト)」を変革・行動の骨子とした中期計画を策定し、その実現にむけて全員で取り組み、車載・産業分野の拡大やK P I活動の推進による限界利益率の改善など計画以上の成果は上がっているものの、A V ・I C T分野の想定リスクを大幅に上回る落ち込みをカバーすることはできず、4年連続の赤字計上となることが確実となりました。このような状況を踏まえ、本件は、タワージャズ社(以下、T J社)の持つスペシャリティファンドリーとしての経験や実績、保有する市場や顧客資産を活用することで、自力では埋めることの極めて難しい北陸工場の稼働を確保し、安定した収益体質の構築と従業員の雇用確保を目的としており、新たな事業領域の拡大とともに、パナソニック半導体事業のD N Aの存続と、再生への可能性を含めた施策であると考えます。また、これまでの事業の形にとらわれない抜本的な事業構造の改革を行い、環境変化に耐え、持続的に収益を上げ、継続的に発展しうる体制の構築を進めていかなければならないことについては一定の理解ができるものです。

しかしながら、本施策を実行していく詳細な運営体制、及び2014年度事業計画、中期的な計画がいまだ示されていないため、職場従業員に本改革を推進する気運が高まっておらず、事業に対する不安ばかりが先行している状態であり、従業員のモチベーションを上げるためにも、早期に事業計画及び運営体制について明確化することを要望します。

J V新会社における労働条件策定の基本的な考え方である「事業の継続的成長と従業員雇用の両立」「公平性・納得性のある配分」「自己実現の場の提供」については一定の理解をします。しかしながら、労働条件の根幹である賃金体系において、格差(グローバル社員と地域限定社

員、管理・事務・技術職と技能職など)が生じるなど、新たな企業文化・風土を構築するという観点では一体感の醸成に深刻な課題が生じており、その課題に対して、一定の出向期間(6ヶ月)の設置や労働条件変更に対する激変緩和措置(36ヶ月の本給差額補償)など、円滑な移行に向けた措置を設けることなどで転籍後の生活の安心にも繋がるものとなることから、一定の評価はできるものと考えます。

また退職金について、全額給与支払い型社員以外は、パナソニック企業年金基金を脱退し、現状持分を清算、また会社規定に従って50歳未満の従業員が受ける不利益分を補填することについては理解せざるを得ないと考えます。しかしながら、退職金(年金)制度が及ぼす個人への将来の影響は極めて重大であることを踏まえ、一時金の税金面や年金化、D C制度への移管など、転籍者への丁寧な制度説明を求めます。

さらに、その他労働福祉条件について、地域限定社員制度やL & C助成金など、一部制度が廃止されるものの、各種手当てや旅費、休暇・休業、福祉制度など、水準改定を伴いつつも制度自体の維持を図ることができたことについては、人を大切にするパナソニックの風土・文化が傳承されたものとして、一定の評価をするものです。加えて転籍者全員に転籍に伴う協力に対する感謝と転籍後の活躍を期待する気持ちを表す意味を込めた「転籍一時金」を会社側から引き出したことについても評価できる内容と考えます。

新体制においては、時間管理の適正化や年休所得等について会社組織として各種制度の適正な運用・管理に向けた取り組みを要望すると共に労働組合としてもこれまで以上にチェック&フォローを実施してまいります。

一方、雇用確保の観点でパナソニック内、A I S社内での再配置を実施することについては納得いくものでありますが、現時点での再配置案件の提示が少なく、職場での不安が広がっています。再配置希望者の技術・技能と再配置先の要求とのマッチングも必要であり、時間を要するものであることは理解するものの、早急な提示及び提示時期の明確化とあわせて希望者全員の再配置を最後まで会社として責任を持って対応することを強く要望すると共に、労働組合として確認していくものとします。

また、J V新会社への転籍は、個別同意が必要となっており、その判断においては、従業員にとって将来的なリスクを踏まえた、極めて重大かつ慎重な判断が求められます。既に会社側の本人意向確認が進められていますが、本人意思の伴わない選択肢への誘導無きよう細心の注意を払うなど、誠意ある対応を要望いたします。

●岡山拠点の閉鎖について

岡山工場は、2004年の構造改革以降、レーザ拡散・チップ加工専門工場として生まれ変わり、主力製品である二波長高出力レーザは、光ディスク用途としてグローバルで寡占化を果たし、半導体事業に貢献してきました。しかしながら、スマートフォンやタブレットの急進、クラウド化の進展に伴い、光ディスク市場は想定以上に縮小を来とし、工場

稼動が著しく低下し、過去から取り組んできた新規商材の育成が遅延したことも重なり、工場の運営を維持していくことが困難な状況に陥っているのも事実です。

そのような中で、「アセットライトによる事業存続と雇用の確保」を基本的考えとして、会社側より正式に岡山工場の閉鎖についての申し入れが行われました。本来であれば、魚津量産ライン構築の後に、量産ができる状態を確認した上で、岡山工場の方向性について労使協議をすべきところですが、半導体事業の大改革を会社側が決断したことから、岡山工場の閉鎖を総合的に判断するに至ったと認識しています。

岡山工場の閉鎖については、これまでの様々な経営施策や改革を必死になって乗り越えてきた岡山地区の従業員にとって、地域限定社員制度を導入しているにも関わらず、その拠点がなくなること、地域雇用が守れなかったことは大変遺憾であると言わざるを得ません。

今後は、再配置に対して大きく不安を抱く組合員も多いことから、早期の再配置先の確保、および各人への明示を求めると共に、個々人への動機付けと、異動にあたっての最大限のサポートを行うことを要望します。

また、拠点閉鎖にあたっての終息活動等により、再配置が大きく遅れることで、自らの将来に対して不安を抱く従業員も出てくることが想定され、会社としての重要なミッションを成し遂げるために残る従業員に対しての再配置先の明示やきめ細やかな対応を求めるものです。

岡山工場の閉鎖は、お客様に安心して安全な製品を届けることができる体制構築を前提としており、魚津量産ライン立上げ等を計画に則り、責任を持って完遂しなければなりません。無理な計画変更により組合員に過大な負担・不利益を生じさせることのないよう細心の注意を払われることを求めるものです。

●セミコンダクター事業部および、パナソニックデバイスディスクリートセミコンダクター株式会社（P I D D S C社）、パナソニックデバイスオプティカルセミコンダクター株式会社（P I D O S C社）の3社による統合会社の設立について

「経営資源の最有効活用と効率的事業運営による、半導体事業の存続と成長フェーズへの一刻も早い転換を実現するため、より一層総合力が発揮できる、自主独立した新たな経営体制を構築する」ため、「半導体事業グループに分かれているリソース（技術・営業・マネジメント）を集約し、事業戦略のスピードアップを実現する」「単品の販売から、融合商品・システム提案により、顧客価値の最大化を目指す」ことをねらいとしてセミコンダクター事業部、P I D D S C社、P I D O S C社を統合することは、一定の理解ができます。また、3社統合会社（P S C S社）への従業員の転籍については、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（労働契約承継法）に基づく、個別同意を必要としないものの、従業員一人ひとりにとっても大きな変化を伴うものであり、従業員個人の就業観に基づく選択肢拡大の観点より、セーフティネット施策を実施することは、労働組合の要望を反映したものと認識しています。

しかしながら、昨今の事業移管、他事業場への人員シフトが実施された中、新体制での事業計画、組織体制（人員）、仕組み、T J社との合弁会社、U T A C社との細部にわたる具体的な事業運営が明らかになっていない状況では、従業員の理解が進まず、今後の半導体事業を不安視しているのが実態です。従業員が本施策を前向きに捉えて事業に専念するためにも、引き続き、新たな半導体事業における事業運営ならびに詳細な組織体制などについて労使で検討し、3月中旬までに従業員と共有

することで、会社設立までには課題を解決し、設立後は、個々人が本業に全精力を傾けられる体制に持っていく事が重要であると認識します。加えて、お客様に対し、半導体事業を強化する為の施策であることを、丁寧に説明し、確実に供給責任を果たすことで信頼を得ることが、今後の事業拡大、新規顧客獲得に重要であると認識します。

●L T C C事業の譲渡に伴う、従業員の再配置について

P I D D S C社のL T C C（低温同時焼結セラミック基板）事業については、2 0 1 1年にパナソニックヘルスケア、三洋からの事業移管以降、L E Dや医療分野への販売の拡大を目指し、開発、拡販活動を行ってきました。その中で、2 0 1 3年度事業黒字化を目指し運営してきましたが、事業の主体として計画していたL E D用途への拡販が技術課題も含め進まず、計画からの乖離は大きく、P I D D S C社における今後の事業の方向性を検討する中で、アダマンド工業株式会社に資産譲渡する決断をされたものと認識しています。しかしながら、従業員にとっては、この施策に至った経緯の説明がないこと、セミコンダクター事業部から出向対応していることもあり、情報が入ってこないことに不安を感じています。今一度、従業員に対し、本施策の実施に至った経緯説明を要望すると共に、今後、P S C S社を含むA I S社内外へ再配置が実施されていきますが、早急な提示及び提示時期の明確化とあわせて最後まで会社として責任を持って対応することを強く要望します。

●セーフティネットについて

今回の半導体事業の構造改革を受け、セミコンダクター事業部で働く一人ひとりに対して、過去経験したことの無い変化や判断が求められる中で、改革の方向性に対する価値観や就業観また従業員の抱える個別事情への対応策として、新たな選択肢拡大の観点からセーフティネット施策が設けられたことについては理解するものであるとともに労働組合の要望を反映したものと認識しています。しかしながら、施策の選択においては従業員やその家族の将来を左右するとの認識のもと、十分な検討と適切な判断ができるよう会社配慮を望むものです。

●まとめ

この数年間、半導体産業を構成する国内外企業には、グローバル市場における競争力確保が求められ、事業・雇用構造改革が各企業で進められてきました。

我々パナソニックセミコンダクター事業部は、今回の改革施策として、抜本的に事業の有り方を見直し、拡散／組立においては国外の新たなパートナーとの連携により競争力を強化する施策を選択するとともに、それらをコントロールし、事業の一元化による全体最適化に向けて国内2社との統合を進めることとしました。これにより、半導体事業の危機を脱し、再生・継続的成長を果たすことで雇用を守っていくことへの道筋が出来たものと考えます。

労働組合の本分は雇用を守るにとどまらず、組合員の生活を支え、将来に向けた安心を確保することにあります。その観点からすれば、今回の半導体事業の構造改革は、企業として労働組合として第一義で守るべき雇用確保が前提であるものの、従業員全員がそれぞれの立場で、身分や働き方、働く場所、業務内容などが大きく変化するという、会社生活

のみならず家庭生活へ多大な影響が及び、我々がこれまでに経験したことのない内容であることを労使共に肝に銘じなければなりません。

我々は、本改革を実行することで、一日も早く、半導体事業を健全な経営体質に変革しなければなりません。そのためには、我々が保有する技術・技能・ノウハウを活かす一方で、単に水平分業を行なうだけの関係ではなく、新たな視点による経営のあり方に関する考え方を真摯に受け止め、グローバルに勝ち抜く新事業体としての企業文化を育む覚悟が必要です。

これらの認識を踏まえ、事業存続を確実にして従業員が将来の不安を感じることなく働ける半導体事業への再生となるべく、引き続き会社の誠意ある対応を前提に、下記を要望し、第4回代表者会議に賛成の立場で臨むものとします。尚、その他議案については出席代表者に委ねるものとします。

－ 記 －

1. 仕事面、生活面で多大な影響を及ぼす改革であることから、一人ひとりに対し丁寧な対応を図り、新たな環境下で全従業員が不安なく、力を発揮できるよう会社として最大限のサポートを実施されること。
2. 半導体事業の成長へのビジョンを明確に従業員に発信し、不退職の決意で事業の成長と雇用の安定に取り組まれること。
3. 設立される3社統合会社（P S C S社）ならびにJ V新会社の事業計画、組織、運営の詳細内容ならびに中長期的な成長戦略を従業員に3月中旬までに明示されること。
4. お客様に本改革の趣旨を丁寧に説明し、信頼を損ねないよう取り組まれること。
5. 実施後課題が発生した場合には労使にて協議のうえ課題解決を図られること。